

noorsootöötaja  
mitmekultuurilises  
keskkonnas

**Noorsootöötaja  
mitmekultuurilises  
keskkonnas**

**2009**

## Sisukord:

Eessõna

1. Koolitajad	4
2. Mitmekultuurilisus	5
Kultuur	5
Mitmekultuuriline Eesti	5
Uskumused	6
Hoiak	7
Stereotüübid	7
3. Väärtushinnangud	8
4. Kultuurišokk ja teises kultuuris kohanemine	10
5. Draamaimprovisatsiooni kaudu iseenda ja teisteni	12
6. Seikluskasvatus	17
7. Award programm	19
8. Noorsootöötajate kogemus mitmekultuurilises keskkonnas	21
9. Noorsootöö praktika Rootsis	22
10. Vastukajast	25
11. Praktilisi harjutusi	27

## Eessõna

See kogumik on koostatud Integratsiooni Sihtasutuse poolt 2009. aastal korraldatud hangete „Täienduskoolitused noorsootõtajatele tööks mitmekultuurilises keskkonnas“ ja „Noorsootõtajate tööpraktikate korraldamine mitmekultuurilises keskkonnas“ tegevuste kajastamiseks. Tegevuste elluviimist rahastati Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Euroopa Kolmandate Riikide Kodanike Integreerimise Fondi poolt. Nimetatud fond on loodud Euroopa Nõukogu 25. juuni 2007. aasta otsusega üldprogrammi „ Solidaarsus ja rändevoogude juhtimine raames. Fondi eesmärgiks Eesti mõistes on toetada tegevusi, mis on suunatud siin elavate kolmandate riikide kodanike lõimimiseks Eesti ühiskonda. Kolmandate riikide kodakondsusega inimesteks loetakse isikuid, kellel ei ole Euroopa Liidu, Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi (Norra, Island, Lichtenstein) või Šveitsi Konföderatsiooni kodakondsust. Eesti mõistes on nendeks ka määratlemata kodakondsusega inimesed ehk nn halli passi omanikud.

Kuna Eestis elavate noorte seas on palju erineva kultuurilise või etnilise taustaga inimesi, siis on ka noorsootõtajatel tekkinud vajadus uute teadmiste ja oskuste järele töötamiseks mitmekultuurilises keskkonnas. Kultuuridevahelise õppimise meetodeid tundes ja neid oma igapäevatöös kasutades, saavad noorsootõtajad juhtida kultuuriliselt teadlike, avatud ja sallivate noorte kujundamise protsessi.

Noorsootöö kvaliteet ehk see, kui häid tingimusi suudetakse noorele luua isiksuslikuks ja sotsiaalseks arenguks läbi uute teadmiste ja oskuste omandamise, sõltub suuresti noorsootõtajate professionaalsusest ning see omakorda täienduskoolitustel omandatud oskuste rakendamisest.

TÜ Viljandi Kultuuriakadeemia poolt läbi viidud täienduskoolitusel osales 80 noorsootõtajat ja noorsootöö tudengit. Praktilise noorsootöö kogemusega inimesed esindasid erinevaid organisatioone – esindatud olid nii noortekeskuste töötajad, koolide huvijuhid kui ka omavalitsuste ametnikud. Õpetamisviisideks olid loengud, aktiivõpe ja õppereis. Õppereisid korraldati Soome Vabariiki ja Läti Vabariiki. Koolituste ja õppereiside kavandamisel lähtuti sellest, et osalejad omandaksid teadmisi tööst mitmekultuurilises keskkonnas ning saaksid ülevaate niisuguses keskkonnas kasutatavatest uutest meetoditest.

Täienduskoolituse läbinutest sai 18 noorsootõtajat võimaluse värskest õpitud praktiseerida ja uusi oskusi kinnistada tööks erinevast rahvusest noortega nende omavahelise koostöö soodustamiseks. Praktikakohaks võis valida noorsootööasutuse kas Eestis või väljaspool Eestit mõnes Euroopa Liidu liikmesriigis. Selles kogumikus kajastame ühe praktikakogemust.

Käesolev kogumik sobib käsiraamatuks inimestele, kes oma igapäevatöös puutuvad kokku erineva kultuuritaustaga noortega. Samuti ka noorsootöö õppivatele tudengitele ja kõikidele, kes on huvitatud mitmekultuurilise keskkonna temaatikast. Lisaks kokkuvõttele läbiviidud koolitusteemadest, on kogumiku koostajad välja toonud ka viited kasutatud kirjandusele, mis on kindlasti suureks abiks teemast huvitatutele.

*Kaie Kullik*

*Integratsiooni Sihtasutuse kultuuri ja noorsootöö üksuse koordinaator*

Käesolev kogumik tutvustab peamisi teemasid, mida käsitleti noorsootöötaja täienduskoolitusel 2009. aastal. Lisaks teemakäsitletele annavad koolitajad omapoolse hinnangu omandatud koolituskogemusele. Koolitust ette valmistades soovisime toetada oskuste ja teadmiste kujundamist, mida on vaja töötamiseks erinevatest kultuuridest pärit noortega. Kultuurilised erinevused võivad tähendada nii keelelisi, etnilisi, religioosseid kui ka muid taolisi erisusi. Ühiskond ei ole enam monokultuuriline Eestis ega ka Euroopa Liidus, seega tuleb erinevate kultuuride esindajatel õppida üheskoos elama.

Koolituse läbivateks teemadeks olid: kultuuri olemus-väärtused ja käitumisnormid, kultuuri-devahelised erinevused suhtluskäitumises, individuaalsete ja kultuuriliste erinevuste märkamine ja nendega toimetulek, kaugete kultuuride noored ja euroopalik kultuur ning kultuurišokk.

Kursus koosnes kahest osast: õppetöö ja tutvumisreis välisriiki. Õppetöö kestis neli päeva ja sellele lisandus kolmepäevane õppereis. Koolitusel osalenutele väljastati Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia tunnistus, mis tõendab täienduskoolitusel osalemist 3 EAP mahus.

Avaldame suurt tänu Maija-Sisko Kauppalale, Jukka Ruotsalaisele ja Mikko Varesmaale Mikkeli Rakenduskõrgkoolist ning Soome Avartti Ühendusele ja Heidi Paabortile Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendusest, kes aitasid kaasa meie õppereiside õnnestumisele.

### **Koolituse „Noorsootöö mitmekultuurilises keskkonnas“ koolitajad:**

**Margot Must** – Välissuhete juht ja lektor TÜ Viljandi Kultuuriakadeemias. Lõpetanud Tartu Ülikooli sotsiaaltöö ja -poliitika erialal. 2007 kaitses Leuveni Katoliiklikus Ülikoolis magistrikraadi Euroopa Õpingutes, mis puudutas ka kultuuridevahelisi suhteid.

**Katrin Nielsen** – Teatriõppe lektor TÜ Viljandi Kultuuriakadeemias. Lõpetanud TRK (Praegune EMTA) lavakunstiosakonnas näitleja erialal ja 2009. aastal EMTA teatri magistriõpingud.

**Aurika Komsaare** – Kultuuridevahelise kommunikatsiooni lektor TÜ Viljandi Kultuuriakadeemias. Lõpetanud 1993 Tartu Ülikooli filosoofiateaduskonna vene keele ja kirjanduse erialal. 2008 aastal kaitses Tallinna Ülikoolis teadusmagistri kraadi kasvatusteaduste alal.

**Ivar Männamaa** – Mudeldusmängu lektor TÜ Viljandi Kultuuriakadeemias. Lõpetanud Tartu Ülikooli Psühholoogia osakonna.

**Piret Eit** – Noorsootöö metoodika lektor TÜ Viljandi Kultuuriakadeemias. Lõpetanud Tartu Ülikooli geoloogia erialal 1993. aastal. Õppinud noortele suunatud Award-Programmi juhendajaks ja koolitajaks. 2003 aastal täiendanud end seiklusjuhi lisaerialal TÜ Viljandi Kultuuriakadeemias. Osaleb ka Eesti Avatud Noortekeskuste Ühenduse töö juhtimisel.

**Sergei Drõgin** – Seikluskasvatuse assistent TÜ Viljandi Kultuuriakadeemias. Lõpetanud 2005 aastal Viljandi Kultuuriakadeemia erialal Huvijuht mitmekultuurilises keskkonnas spetsialiseerumisega seikluskasvatuse instruktors.

**Leen Rahnu** – kultuuridevahelise kommunikatsiooni lektor TÜ Viljandi Kultuuriakadeemias. Lõpetanud Tartu Ülikooli sotsioloogia erialal ja läbinud kultuuridevahelise kommunikatsiooni alased magistriõpingud Jyväskylä Ülikoolis.

# 2 Mitmekultuurilisus

Aurika Komsaare

Mida tähendab mitmekultuurilisus? Vaatame, kas teame, mida tähendab mitu? Ikka teame: mitu, see on, kui ei ole „üks“ või „üldse mitte midagi“ – mitu on siis, kui on rohkem kui üks. Aga mis see kultuur on? Sellele küsimusele on juba keerulisem vastata ja ehkki seda on korduvalt tehtud, tuleb kultuurist rääkides taas nii endale kui ka neile, kellega oma mõtteid jagame, selgitada või meelde tuletada, mida sõna „kultuur“ kasutamisel silmas peame.

## Kultuur

Juba möödunud sajandi 50. aastatel ilmus Ameerika antropoloogide Alfred Kroeber'i ja Clyde Kluckhohn'i (1952) raamat „Kultuur: kontseptsioonide ja määratluste kriitiline ülevaade“, milles autorid püüdsid kultuuri kirjapandud määratluste hulgas korda luua. Nad analüüsisid ja klassifitseerisid kogutud definitsioone ning leidsid, et osa neist loetlevad kultuuri komponente, teised rõhutavad sotsiaalset pärimust ja traditsiooni või kultuurides kehtivaid reegleid, kolmandad keskenduvad kultuuride struktuurile, jne.

Uurimistöö tulemusena jõudsid autorid järeldusele, et kuigi kultuuri on erinevalt defineeritud, on neis määratlustes siiski jooni, mida pea kõik uurijad kultuuri tunnustena näevad: kultuur muutub nähtavaks ja väljendub suhtlemises, vastasmõjus; kultuuri moodustavad teatud jagatud elemendid; kultuuri on antud ja antakse edasi põlvest põlve.

Käesoleva kogumiku koostajatele on südamelähedasim kultuuri määratluste grupp, milles rõhutatakse kultuuri muutuvat loomust. Näiteks hollandi majandusteadlase Geert Hofstede (Hofstede & Hofstede, 2005:400) määratluses on kultuur „üht inimgruppi või kategooriat teistest eristav kollektiivne vaimne programmeerimine (programming)“. Selline kultuuri määratlus räägib kultuurist kui nähtusest, aga ka protsessist – sellest, et kultuurile on omane muutumine.

Kas nüüd oskame öelda, mis on mitmekultuurilisus? Noh, muidugi, see on siis, kui on rohkem kui üks kultuur. Isegi veel täpsemalt, oskame öelda, et mitmekultuurilisus on see, kui on vähemalt kaks inimgruppi, kellel on erinev vaimne programm. Võrdlemisi arusaamatu, tuleb tunnistada, aga ehk saab edasi lugedes selgemaks.

## Mitmekultuuriline Eesti

Küllap olete isegi kasutanud sõnaühendeid „mitmekultuuriline ühiskond“, „multikultuuriline ühiskond“ või „mitmekultuuriline Eesti“. Kuidas on Eesti mitmekultuuriline?

Eestit võib mitmekultuuriliseks nimetada kasvõi selle tõttu, et siin elab üle saja erineva rahvuse esindaja. Tähtis ei ole muidugi, et üle saja – kui oleks kaks või kolm erinevat rahvust, oleks samuti tegemist mitmekultuurilisusega. Samuti on siin esindatud mitu religiooni, rääkimata hulgalistest subkultuuridest. Lisaks räägime tänapäeval organisatsioonikultuuridest.

Selle peale võiks öelda, et mis siin lahterdada – me kõik olemegi erinevad! Õige. Samuti võiks öelda, et me kõik oleme ju inimesed, seega sarnased! Samuti õige. Aga lisaks erinevusele ja sarnasusele kõigiga võime rääkida ka erinevusest ja sarnasusest grupiti.

Olete kindlasti märganud, et Eestis elavad mustlased erinevad oma käitumiselt Eestis elavatest venelastest. Samuti näeme, et soomlastel on teatud omapära, ameeriklastel, hispaanlastel, rääkimata Lõuna- või Kagu-Aasia rahvustest – hindud, jaapanlased, hiinlased – kohe selgelt teine mõtlemine.

Mis neid üksteisest eristab? Kui vastate: kombed, traditsioonid ja riietus, on teil muidugi õigus. Lisaks tuleb aga täpsustada, millega kombed ja traditsioonid seotud on.

Tegemist on mehhanismiga, sellesama programmeerimisega, mille kaudu eelpool kultuuri määratleti. See, millised kombed või traditsioonid ühes kultuuris kujunevad, sõltub selle kultuuri väärtushinnangute süsteemist. Väärtustest räägime edaspidi lähemalt, neile on pühendatud terve peatükk. Siinkohal ütleme vaid, et väärtus on see miski, mis on kellelegi tähtis. Ühele kultuurile omane väärtushinnangute süsteem kõneleb sellest, millised väärtused on selles kultuuris olulisel kohal, millised tagaplaanil. Muidugi ei tähenda see, et kõik inimesed antud kultuuris samu nähtusi väärtustaksid – mõne inimese jaoks võivad kultuuris üldiselt tagaplaanile jäävad väärtused olla esmatähtsad.

## **Uskumused**

Teiseks oluliseks kultuuri eristavaks kategooriaks on uskumused. Uskumus on veendumus. See on miski, millest räägitakse kui kindlast teadmisest, sellisest, mis ei vaja tõestust. Seostame uskumusi eelkõige religioossete tõekspidamisega, kuid tegelikult võivad uskumused olla ka näiteks rahvusliku identiteedi määratlejateks. Üks selline uskumus on näiteks „kolm-neli ühes“ uskumus: eestlasi on vähe, aga nad on visad ja ka kavalad ning see kindlustab neile ellujäämise ja edu.

Eestlasi on võrreldes enamike teiste rahvustega tõesti vähe. Samas on eestlaste arvu võimalik suurema või väiksema täpsusega fikseerida ning teiste rahvuste arvukusega võrdlevalt analüüsida. See tähendab, et vähesust on võimalik fakte kogudes tõestada või ümber lükata. Kuidas aga tõestada visadust või kavalust-rumalust (on uskumusi, mis räägivad eestlaste rumalusest või jonnakusest) ning kust võtta andmeid selle kohta, kas just see omadus ühele rahvusele püsijäämise või edu tagab.

Pahatihti on just rahvuste uskumused ühe ja sama nähtuse osas täiesti vastandlikud. Mõni ime siis, et üksteisest aru ei saada. Toon siinkohal näiteks minu ja ühe minu venelasest sõbra uskumused vorstide saatuse kohta mõned aastakümned tagasi. Mina „tean“ kindlalt, sest nii olen ma juba lapsepõlvest saati teadnud – kõik teavad ju – et Eesti toitis Venemaad: Leningradi turul käidi kurke müümas, osa meie vorstidest saadeti Venemaale ja mida kõike veel. Minu sõber „teab“ aga täiesti kindlaist allikaist, et Baltikum oli Nõukogude Liidus alati väga privilegeeritud olukorras: siia saadeti paremad vorstid, siinsetel inimestel ei lastud mingit puudust tunda. Ja tal on ka põhjendus, miks see kõik nii oli.

Nende vorstide päritolu ja saatuse osas võime maha pidada tuliseid vaidlusi. Parim, mida saavutame, on arusaamine, et vaidleme põhiliselt erinevate uskumuste üle. Selge on, et ühe vaidlusega ei muuda kellegi uskumust. Võimalik, et põhjaliku uurimistööga suudate kedagi veenda, et tema uskumus ei põhine faktidel, aga seegi on kahtlane.

## Hoiak

Uskumused, millest rääkisime, võivad olla nii tugevad ning selgelt seotud negatiivsete või positiivsete emotsioonidega, et suunavad meid teatud situatsioonides kindlal viisil käituma. Sellisel juhul on uskumus hoiaku üheks komponendiks.

Hoiaku eristamisel uskumusest tuleb rõhutada hoiaku käitumuslikku komponenti. See tähendab, et peale selle, et inimene „teab“ millegi kohta kindlalt, mis see on ja missugune see on ning et tal on sellesse kindel positiivne või negatiivne suhtumine, on see inimene valmis selle millegi suhtes ka teatud viisil käituma.

Näiteks „teades“, et immigrantidele lähivad meie parimad töökohad, ei veena meid jutud sellest, et riigis on tööjõupuudus, millest lähtuvalt soositakse võõrtöajõu sissevoolu. Sellest tulenevalt suhtume immigrantidesse mõistagi negatiivselt ning see negatiivne suhtumine võib väljenduda vestluses sõprade-tuttavatega. Võib-olla kirjutame kõige riigis sündiva halva põhjuseks olevatest immigrantidest kohalikku ajalehte mõne loo. Võib aga juhtuda, et meie hoiak võtab skinheedluse kuju ning siis on meie käitumine otseselt, ja võimalik, et vahendeid valimata, immigrantide vastane.

Teisalt jälle „teades“, et mitmekesisus on jõud ja lastes kultuuride eksootikal end võluda, võib meil immigrantide suhtes kujuneda positiivne hoiak. Võib-olla me isegi eelistame teistest kultuuriidest pärit inimeste seltskonda tavapärase asemel. Võimalik, et läheme ise võõrsile õnne otsima.

## Stereotüübid

Inimesele on omane ja ilmselt ka vajalik maailma nähtuste, asjade, elusolendite ja ka inimeste kategoriseerimine. Teeme seda ise ning võtame üle teiste kujundatud kategooriaid, kõike selleks, et meie maailm oleks korrastatud. Stereotüübid on üks viis oma maailma korras hoida.

Selle mõistega võtame kokku arvamused ühe või teise inimgrupi omaduste kohta. Arvamusi oma grupi iseloomu kohta nimetatakse autostereotüüpideks, välisgrupi (teiste gruppide) kohta aga heterostereotüüpideks. Mõnel puhul on stereotüüpide aluseks statistilist tõestust leidnud faktid, sellisel juhul on tegemist sotsiotüüpidega (Triandis, 2004).

Stereotüübid võivad tekkida erineval moel, näiteks isiklike kokkupuudete või muudest kanalitest pärit info põhjal (meedia, tuttavate kokkupuuted jms). Mõnel juhul aetakse segi stereotüübid ja eelarvamused. Sõna eelarvamus kõneleb oma tähendusest selget keelt – see on arvamus, mis on tekkinud enne kokkupuuteid, arvatavasti mingi kõmu või „kõhutunde“ põhjal. Stereotüüpide ja eelarvamuste erinevusest võib lugeda käsiraamatust „Noorsootõtaja kultuuridevahelises kommunikatsioonis“ (Rahnu, 2005).

## Kasutatud kirjandus:

- Kroeber, A. L., & Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions*. New York: Vintage. [29.05.2007]
- <http://www.questia.com/PM.qst?a=o&d=100067373#>
- Hofstede, G., Hofstede G. J. (2005). *Cultures and Organisations: Software of the Mind*. 2nd edition. New York: McGraw Hill.
- Rahnu, L. (2005) *Stereotüübid. Noorsootõtaja kultuuridevahelises kommunikatsioonis*. Tallinn: Atlex
- Triandis, H. (2004). *Culture and Social Behavior*. McGraw Hill: New York.

# Väärtushinnangud

Margot Must

Väärtushinnangud tuginevad uskumustele ja kannavad endas tõekspidamisi, mis põhinevad reeglitel ning mida omandatakse läbi kasvatuse ja sotsialiseerumisprotsessi juba varases lapsepõlves. Sellest tulenevalt on inimestel raske tajuda, et tegu on õpitud hinnangutega, mis sõltuvad meid ümbritsevast sotsiaalsest ja kultuurilisest keskkonnast. Sarnaselt erinevate kultuuridega ei saa väärtushinnanguid hinnata skaalal hea või halb, ilus või kole; väärtushinnangud on lihtsalt erinevad ja seavad seeläbi eraldusjoone rahvus- ja subkultuuride ning sotsiaalsete inimrühmade vahele.

**Kultuurid ei ole õiged või valed, paremad või halvemad, vaid lihtsalt erinevad. Kui lõhe väärtuste vahel on liiga suur, võib võõras kultuur meie jaoks väga kummaline ja isegi ebameeldiv tunduda.**

Võõras saab väärtuste kohta järeldusi teha käitumise põhjal. Siinjuures on aga oluline meeles pidada, et hinnang kellegi käitumisele antakse tihti oma isiklikest kogemustest ja väärtustest lähtuvalt, mistõttu ei pruugi me vaatluse põhjal alati õigeid järeldusi teha.

Erinevad väärtusorientatsioonid on sageli ka põhjus, miks **mõisted ja sõnad**, mida erinevatest keeltes kasutatakse, on **samad**, kuid neile omistatav **tähendus** tihti **erinev**.

Seetõttu võib võõrast kultuurist pärit esindajaga suheldes juhtuda, et me arvame rääkivat samast asjast, sest kasutame nõu sama lingvistilist koodi, kuid tegelikkuses räägime väga erinevatest asjadest. Ilmekad näited selle illustreerimiseks on mõisted „hea juht“, „alluv“ ja „kolleeg“. Ka ühe kultuuriruumi piires kätkevad need sõnad erinevate inimeste jaoks väga vastandlikke omadusi. Samamoodi võib küllaline võõras kultuuriruumis üllatuda, kuivõrd erinev on mõiste „sõber“ või „ebaseaduslik“ tähendus.

*Mõelge hetkeks, millised on teie ootused heale juhile või alluvale.*

*Kas hea juht on kindla käega liider, kes teab vastuseid ja juhib oma alluvaid sihikindalalt või pigem inimene, kes langetab otsused alles pärast pikka ja põhjalikku arutelu kõigi osapooltega, jättes vastutuse iga meeskonnaliikme kanda?*

Kuna lapsepõlves omandatud normid ja hoiakud, mis meie väärtushinnanguid kujundavad, on alateadlikud ning neid aetakse tihti segi isiksuseomadustega, võime tekkivaid konflikte tõlgendada teise inimese ebameeldiva või kummalise iseloomu kaudu. Seetõttu on oluline, et õpiksime eelkõige iseeneste juures märkama nn „kollektiivset programmeeritust“\*, mis paneb meid ühel või teisel viisil mõtlema ja käituma. Kui õpime märkama meie nägemisulatust piiravaid „kultuuriprille“, siis oskame aja jooksul märgata väärtusorientatsioonidest tulenevaid kultuurierinevusi. Samuti on oluline õppida vaatlema ilma kohese hinnangu andmiseta – suure tõenäosusega ei pruugi meie esmane tõlgendamine olla adekvaatne, sest lähtume iseenese väärtustest ja minevikukogemustest. On üsna tavapärane, et iseenese kultuuri ja väärtusi kiputakse teiste omadest paremaks pidama.

\* G. Hofstede peab kultuuri kollektiivseks programmeerimiseks. Tema püramiidi mudeli järgi istutatakse nõu rahvuslikud jooned pärilike ja kogu inimkonnale omaste tunnuste külge ning püra-



miidi kõige ülemise tipu moodustavad inimeste isiksuslikud jooned, mis võivad etnilistest karakteristikutest mõnikord suuresti erineda.

Hollandi teadlane Geert Hofstede on üks tuntumaid kultuuriuurijaid, kes konstrueeris 1970. aastal rahvusvahelise ettevõtte IBM töötajate küsitlusele tuginedes väärtustest tulenevad kultuuri-dimensioonid, mis jagunevad kaheks äärmuseks. Allolev tabel esitab Hofstede'i poolt väljatöötatud mudeli koos kõige olulisema väärtusega, mida üks või teine äärmus esindab.

Dimensioon	Üks äärmus	Teine äärmus
Identiteet	Kollektivism	Individualism
	<i>Rühmaharmonia</i>	<i>Isiklik vabadus, sh teise isikliku vabaduse austamine</i>
Hierarhia	Suur võimudistants	Väike võimudistants
	<i>Staatus austamine</i>	<i>Inimestevaheline võrdsus</i>
Sugu	Maskuliinsus	Feminiinsus
	<i>Võitmine</i>	<i>Teiste eest hoolitsemine</i>
Tõde	Tugev ebakindluse vältimine	Nõrk ebakindluse vältimine
	<i>Kindlustunne, reeglid</i>	<i>Uurimine, suhtelisus</i>
Ajaline mõju	Pikaajaline orientatsioon	Lühiajaline orientatsioon
	<i>Pikaajaline (põlvkondlik) kasu</i>	<i>Prestiiž, üle jõu elamine</i>

Koolitusel osalenud noorsootöötajad said väärtusdimensioonide kohta põhjalikumad materjalid, mis tutvustasid iga dimensiooni eraldi. Erinevate väärtuste paremaks eristamiseks ja tundmaõppimiseks oli koolitus disainitud nii, et seikluskasvatuse meetodil põhinevad ülesanded (jõe ületamine kõite abil, fotojaht ning matka söögivaru kokkukogumine olukorras, kus omavahel sai suhelda vaid teatud märgisüsteemis) ja mudeldusmängud toetaksid vastavate karakteristikute esiletoomist. Sellest lähtuvalt said osalejad hiljem rühmatöö käigus integreerida teooria oma isikliku kogemusega, mis aitas Hofstede'i väärtusorientatsioone paremini tundma õppida ning õpetas märkama iseene kultuurilisi väärtushinanguid.

### Kasutatud kirjandus:

- G.-J. Hofstede, P. B. Pedersen, G. Hofstede 2004. Kultuuri uurides ehk kuidas mõista teisi kultuure. VäikeVanker
- R.D. Lewis 2007. Kultuuridevahelised erinevused: Kuidas edukalt ületada kultuuribarjääre. TEA, Tallinn

### Kasulikke veebilehekülgi mitmekesisuse ja mitmekultuurilisuse teemadel:

- EL infolehekülj kampaania „Erinevuste poolt, diskrimineerimise vastu“ raames <http://www.stop-discrimination.info/>
- EL noorteportaali erisuste teemal [http://europa.eu/youth/news/index\\_3034\\_en.html](http://europa.eu/youth/news/index_3034_en.html)

G. Hofstede'i kultuuridimensioonide veebilehekülj, kus on andmed erinevate riikide kohta üle maailma: <http://www.geert-hofstede.com>

Rahvusvahelise Mitmekesisuse Seltsi kodulehekülj (*Website for the International Society for Diversity Management*) <http://www.idm-diversity.org/eng/index.html>

# 4 Kultuurišokk ja teises kultuuris kohanemine

Aurika Komsaare

Kui inimene võõrasse kultuuri satub, on ta mõnda aega vältimatus segaduses. Nii füüsiline kui sotsiaalne keskkond koosneb paljuski uuest ning raskestimõistetavast. Lahendust nõuavad argielu pisiasjad: kust süüa ja muud vajalikku osta, kus ja kuidas riideid pesta ja kuivatada jmt – üldiselt tahaks ju end ka uues ümbruses mugavalt tunda. Harjumine nõuab aega.

Kindlasti on teises keeles rääkimine väsitavam kui emakeele kasutamine, eriti seetõttu, et peab mõistma ka neid öeldu taga peituvaid tähendusi, mida dikteerivad kultuuritavad ning mida pole tingimata igas sõnaraamatus sõna tähenduse juurde kirjutatud. Mitteverbaalne keel on samuti harjumist nõudev.

Kultuurierinevused, millega kokku puututakse, ning võimetus neid märgata, võivad tekitada üleüldise ebakindluse. Et igapäevatoimetustega paremini hakkama saada ning vaatamata tekkinud saamatuse tundele enesega rahul olla, peaks õppima.

Põhimõtteliselt hakatakse kehtivat väärtustesüsteemi, seda toetavaid ja sellest sõltuvaid käitumismalle uuesti omandama – nagu kunagi lapsena. Erinevus on, et seda kõike tuleb teha juba olemasolevate väärtuste valguses, neid korduvalt „läbi vaadates“ ja korrigeerides. Nimetatud väärtuste süsteemi läbi vaatamisel ei pruugi inimene olla teadlik sellest, mida ta parasjagu teeb, mis temaga toimub.

Sotsiokultuuriliste muutuste, eelkõige ühest kultuurist teise minekuga kaasnevat stressi nimetatakse kultuurišokiks. Kultuurišoki termin tekitab inimestes, kes selle sisuga tuttavad ei ole, kujutluse, et tegemist on äkilise nähtusega: hing kinni, süda jätab lööke vahele. Nii mõnigi mu tuttav, kes pikemat aega teises kultuuris elanud, on väitnud, et temal küll mingit šokki polnud. Edasisel vestlusel aga selgub, et igal nädalavahetusel käiakse kodus või et on olnud perioode, kus tütarlaps õhtuti lihtsalt nuttis, millegipärast tarbiti üllatavalt ohtralt alkoholi või kosuti 10 kilo võrra, aga õnneks on eluviisid nüüd muutunud.

Tegelikult käib see kohanemisprotsessi juurde, nutmine, alkoholi liigtarbimine ja toiduga liialdamine on reaktsioonid kultuurišokiga kaasnevale stressile. Täpsemalt on nimetatud stress kultuurišoki üks osa, selle väljendus.

Sõna „kultuurišokk“ kõlab ehk tõepoolest ehmatavalt ja liiga intensiivselt. Nähtus ise võib end aga üsna salakavalalt peita. Midagi raputavat ei pruugigi juhtuda, lihtsalt üks ebameeldiv või häiriv pisiasi koguneb teise järel ja ei oskagi täpselt öelda, mis õieti ei meeldi. Sellist kultuurikonteksti vahetamisel tekkivat ebamugavust hakkas 50. aastatel lähemalt uurima Kanadas sündinud soome päritolu Ameerika antropoloog Kalvero Oberg (1954; 1960). Temalt pärineb ka kultuurišoki mõiste.

Kultuurišokki on kirjeldatud neljafaasilisena. Faase on nimetatud erinevalt, kuid nende sisus on kultuurišoki nähtust uurinud teadlased enamasti ühel meelel. Mõned näited: Oberg (1954, 1960) (kasutas meditsiinilist terminoloogiat) – inkubatsioon, kriis, taastumine ning täielik taastumine; Smalley (1963) – lummus, vaenulikkus, kohanemine, bikulturalism; Richardson (1974) – vaimustus, depressioon, taastumine, akulturatsioon; Kealey (1978) – uurimine, frustratsioon, toimetulek ning kohanemine.

Esmalt toimub teise kultuuri uurimine nõ turistina või mesinädalatel viibijana. Selles faasis on inimeste tunded enda ja ümbritseva suhtes positiivsed (Zapf, 1993). Sellele järgneb pettumise faas. Aset leiavad esimesed ebameeldivad kokkupuuted uue kultuuri argipäevaga. Pettumise järgselt lepitakse eeldatavasti uue olukorraga ning hakatakse otsima sobivaid strateegiaid edukaks toimetulekuks uues kultuuris. Samas võib ka juhtuda, et see faas jääb olemata – inimene sõidab pettumuse faasis kodu-

maale tagasi. Viimase faasina on nimetatud kohanemist (Hofstede, 2005).

Kultuurišoki kulgemise kohta võib huvi korral eesti keeles lisa lugeda H. Pajupuu raamatust „Kuidas kohaneda võõras kultuuris“ (2001).

Teises kultuuris kohanemisel kasutatavaid strateegiaid on uurinud Kanada psühholoog John Berry (1982; Berry, Poortinga, Segall, Dasen, 2002), kes on akulturatsiooni strateegiate (hoiakute) klassifitseerimisel nimetanud nelja põhimõtteliselt erinevat viisi: integratsioon, assimilatsioon, separatsioon ja marginaliseerumine.

Integratsiooni iseloomustab esimese kultuuri elementide, väärtuste lõimimine uue kultuuri väärtuste, elementidega ehk enese seostamine mõlema kultuuriga; assimilatsiooni puhul võtab inimene uue kultuuri väärtused täielikult omaks ning seostab end vaid uue kultuuriga; separatsioon tähendab distantseerumist uuest kultuurist, enda seostamist vaid päritolukultuuriga; marginaliseerumise puhul kaotatakse side nii päritolukultuuri kui ka uue kultuuriga.

John Berry akulturatsiooniteoorias (teooria kohanemisest teises kultuuris) on lähtunud ka Eesti Vabariigi integratsioonipoliitika kujundamisel. Planeerides lõimumiskava (aastateks 2008-2013) on arvesse võetud J. Berry teadusanalüüside tulemusi.

Ameerika psühholoogid Flannery ja Reise ning Hiina psühholoog Yu (2001) on aga pakkunud välja akulturatsioonistrateegiate mudeli arenduse. Loetletud nelja võrdlemisi tuntud akulturatsioonistenaariumi kõrvale on nad toonud viienda võimaluse: etnogeneesi, ehk uue etnose loomise (Flannery, Reise & Yu, 2001).

Etnogenees on Ameerikas olnud jälgitav New York Citys elavate itaallaste puhul (Glazer & Moynihan, 1970), samuti aasia-ameerika gruppides (Flannery, Reise & Yu, 2001). „Näiteks tähendab hiina-ameeriklaseks olemine sageli enamat kui hiinlaseks ja ameeriklaseks olemise summat“ (samas: 1042). Viimast strateegiat on mõnel juhul nimetatud fusiooniks (vt *Integration Practice and Perspectives*, 2006).

### **Kasutatud kirjandus:**

- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall, M. H., Dasen, P. R. (2002). *Cross-Cultural Psychology Research and Applications*. Cambridge University Press: New York
- Glaser, B., Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Adline. [29.05.2007]
- <http://www.questia.com/PM.qst?a=o&d=3548775#>
- Flannery, P., Reise, S. P., Yu, J. (2001). *An Empirical Comparison of Acculturation Models*. *Personality and Social Psychology Bulletin*; 27, SAGE Publications. [14.03.2007]
- <http://psp.sagepub.com/cgi/content/abstract/27/8/1035>
- Hofstede, G., Hofstede G. J. (2005). *Cultures and Organisations: Software of the Mind*. 2nd edition.
- *Integration Practice and Perspectives*. (2006). Zepa, B. (Eds.) *Baltic Institute of Social Sciences, Riga: Silca Printi*.
- Kealey, D.J. (1978) *Adaptation to a New Environment*. – In *Pre-Departure Documentation*. / Kit (ed.) *Canadian International Development Agency*. Hull, Quebec: CIDA Briefing Centre, p. 48- 55.
- Oberg, K (1954). *Culture Shock*. *The Bobbs-Merrill Reprint Series*, No. A-329.
- Oberg, K (1960). *Culture Shock: Adjustment to New Environments*. *Practical Anthropology*, 7, 177-182.
- Pajupuu, H. (2001) *Kuidas kohaneda võõras kultuuris*. 2.tr. Tallinn
- Richardson, A. (1974) *British Immigrants and Australia: A Psycho-Social Inquiry*.
- Smalley, R. (1963) *Culture Shock, Language Shock & The Shock of Self-Discovery*. – *Practical Antropology*
- Zapf, M. K. (1993) *Remote Practice and Culture Shock: Social Workers Moving to Isolated Northern Regio Social Work*, Vol. 38, No. 6, p. 694 – 704

# 5 Draamaimprovisatsiooni kaudu iseenda ja teisteni

Katrin Nielsen

Draama ei seostu juba ammu ainuüksi teatrilava ja dramaturgiaga. Kogu elu meie ümber on täis draamat ning et draama kastmes serveeritud toit mõjub vägevalt, lõikavad sellest kasu televisioon, ajalehe foto- ja uudisteküljed, reklaam ja turundus. Tuleb nõus olla teatriuurija Martin Essliniga, et draama on äärmiselt tõhus ja mõjukas inimsuhtlemise viis, mõnel määral ohtlikki, oleneb sellest, mis eesmärkidel seda rakendada.

Draama võlu seisneb tema **inimesekesksuses** – draamas suhtleb inimene mitte üksnes verbaalsel, vaid ka füüsilisel ja emotsionaalsel tasandil ning suhtleb alati kellegagi/millegagi – teise inimese, ruumi, asjadega. Sõna draama (drama kr k) tähendab **tegevust** ja tegevuse kaudu on sõnumeid sageli kergem edastada kui sõnutsi. Draama, teostugu see teatrilaval, kinolinal, televisioonis või osalusteatri seansil, peegeldab **inimsuhteid**, -kultuuri ja ühiskonda; selle kaudu saame vaadata kõrvalt midagi, mis meenutab reaalselt eluvoogu, saame uurida inimese hoiakuid ja käitumisi ning võrrelda iseendaga. Draamaprotsessis osalemine annab võimaluse ise tegutseda, end **mitmes rollis** tunnetada ja proovile panna. Püüdes olla teiste rollis, muutub pilt iseendast tükk maad selgemaks.

„**Kes on see MINA**, kes tahab saada näitlejaks?“ küsis kunagi üks eesti kuulsamaid lavastajaid Jaan Tooming. Olin siis 18aastane ja tahtsin hirmsasti näitlejaks saada. Seisime sõbrannaga, tuntud näitlejaga, Vanemuise teatri valvelauas oma tollase iidoli Jaan Toominga ees. Ta palus meil nädala aja pärast vastusega tagasi tulla. Möödus nädal ja me ei läinud tagasi - meil polnud vastust. 50aastasena pole ma kindel, kas mul praegugi on iseendast konkreetset pilti. Pigem on MINA-pilt tunne, mingi sõnastamatu **mina-keskne** tunne.

Draamaimprovisatsioon on ettekatsetamata käitumine tundmatus olukorras, nimetagem seda loovaks käitumiseks. Loov käitumine ei tule lambist, vaid olukorrast, millele tuleb jäägitult oma tähelepanu suunata. Näiteks, kui kuuleme kahtlast häälistsust või märkame midagi ootamatut, mobiliseerime momentaanselt kõik oma kehameeled sellele ning ühtäkki on olukord me ümber täiesti teistsugune, kui see oli hetk tagasi. Me ei saa enam käituda ettekatsetetult ja peame vaistlikult leidma teise viisi.

## Enese kohaloleku registreerimine

Erinevalt teistest loomadest, on inimesele antud kujutlusvõime ja seega võimalus end kõrvalt vaadata. Kui ma seisan liikluse möllus tänaval, võin kujutluse jõul astuda kõrvale, vaadelda oma keha kõrvalt ja näha end reageerimas, vastamas, noogutamas, bussi peale jooksmas jne.

## LÄBISEGI KÄIK

Grupp kõnnib ruumis läbisegi, kattes ruumi, täites tühje kohti, vältides kokkupõrkamist. Igaüks kõnnib omaette ja oma teed. Tunnetab ennast iseendana, fookus on iseendal - MINA läbin ruumi. Seejärel laiendan tähelepanuringi grupile ja tunnetan oma MINA liikumas grupis. Laiendan tähelepanuringi veelgi ja vaatan end kaugemalt justkui kosmosest, Google Earthi abil. Mängin fookustega: vaatlen ümbritsevat - olen vaadeldav ümbritseva poolt, tunnetan ümbritsevat - olen tunnetatav ümbritseva poolt.

Liikudes uurin õhku enda ümber, nimetan selle kvaliteete, lasen kujutluses õhul end kanda. Muudan õhu kvaliteete (märg, soe, jahe, pehme, kerge briis, sügistuul, talvenäpistus jne) ja lasen oma kehal neile reageerida. Muudan rütme, seisatun stoppkaadrisse, muudan liikumise nurki, iseloomu, kehapunkte, mis veavad liikumist, suhtlen vastutulijatega – variante on lõpmatult.

Läbisegi käigu harjutus imiteerib meie igapäevast füüsilist olemist maailmaruumis – liigume sinna, kus on ruumi, otsime oma ruumi, kohtume vahetpidamata inimestega, uue informatsiooniga, me ei liigu üksi, vaid kõik korraga koos. Elu on justkui vahetpidamatu voog, mis liigub meist mööda, meie ümber, haarab meid kaasa ja isegi kui me seisatume, liigub miski meie sisemuses edasi.

Läbisegi harjutuse kaudu on võimalik kontrollida oma kohalolekut. Me võime oma argipäeva elada nõnda, et meie tõeline MINA pole meiega üldse kaasas. Näiteks saab niiviisi käia koolis. Liikuda tunnistundi, koolikott käe otsas, lahendada ülesandeid, lasta oma kehal osaleda kooliprotsessis, samal ajal kui tõeline MINA jääb koju, arvutisse, sõpradega suhtlema või poodlema.

Tõeline suhtlemine algab alles siis, kui keskendumise mallelegi uuele, ootamatule – kohtumisele teisega, inimesega teisest kultuurist näiteks.

## TÄHELEPANU SUUNAMINE AJAHETKELE

Jälgi ennast argipäeva suhtlussituatsioonis või tegevuses, näiteks rutiinses vestluses pere-liikmetega või tööl. Ütle iseendale mõttes „Tasa!” ja peata situatsioon justkui stoppkaader. Suuna oma tähelepanu iseendale selles situatsioonis. Pane tähele, et sa vaatad kuhugi ja midagi, aga kontrolli, kas sa **näed**. Kui oled veendunud, et sa näed, loetle, mida sa näed! Püüdle selle poole, et sa näed üha rohkem asju korraga.

Seejärel suuna oma tähelepanu häältele ja kuula häält enda vahetus ümbruses, kõrvalruumides või kauguses ja iseendas ning kontrolli, kas sa **kuuled**. Loetle, mida sa kuuled.

**Näe ja kuule** samamoodi inimest/inimesi, kellega vahetult suhtled. Mis muutub? Kas dialoog või tegevus muutub? Kas sinu suhtlemine muutub? Kas su suhtluspartneri tegetsemine muutub? Korda harjutust igapäevaelus, registreerides situatsioone kui stoppkaadreid. Märki need märksõnadena üles ja kogu neid.

## Uue teadmise vastuvõtt

Maailmaruum meie ümber on täidetud informatsiooniga, mida on nii palju, et seda võib võrrelda kaosega. Argipäev ja elus toimetulek soosib, et me loome endale rutiini. Enamus meie tegevustest põhinevad vanal teadmisel, stereotüüpidel, hoiakutel, uskumustel. On väga raske pidevalt kohanduda uute teadmiselega. Otsime mugandumisvõimalusi uue teadmise ees, üritame end sisse seada nõnda, et ei suhestuks uuega otse ega vältimatult, kuna tunnetame seda kui ebamugavust. Võõras kultuuris toimetulek on samuti seotud rutiinsete harjumuste ja hoiakute lõhustamise ja kohandumisega – uue ja tundmatu vastuvõtmisega.

## harjutus

### ASJADE MUUNDUMINE ANNAN-VÕTAN RINGIS

*Mängijad seisavad ringis ja üks mängija annab kõrvalolijale mingi kujuteldava kingituse. Kõrvalolija peab vastu võtma selle, mis talle antakse ja tänama. Tema käes kujuteldav asi muutub ja ta annab selle edasi.*

*Harjutust võib teha erinevate fookustega*

*Tähelepanu on andmisel – mängija püüab täpselt välja mängida, mida ta annab;*

*Tähelepanu on vastuvõtmisel – mängija annab midagi huupi ja vastuvõtja teeb sellest sündmuse;*

*Tähelepanu on andmise ja vastuvõtmise interaktsioonil, „palun“ ja „tänan“ ütlemisel ning see, mis ma saan või mida ma annan on teisejärguline.*

**Asjade muundumise** mängu võib võtta kui suhtlemismudelit, me edastame alati mingi sõnumi, vastuvõtja käes see muutub. **Annan-võtan** suhe sisaldub igas suhtlemisaktis, improvisatsioonis on olulisem vastuvõtt, kuidas ma midagi ootamatut vastu võtan. Suhtlemises takerdume sageli eneseväljenduse ebaselguse taha, liiati kui me ei valda keelt. Sel juhul aitab oskus vabastada end väljendamise pingest. Teistpidi, kui me hakkame muretsema, kas me ikka saame õigesti aru sellest, mida meile edastatakse, tekib samuti pinge. Keskendudes suhtlemisaktsioonile, interaktsioonile, protsessile, anname enesele ja teisele võimaluse ühist keelt leida.

### Ühise keele leidmine

Hea on leida kellegagi ühine keel. Kui suhtlemine tundmatu inimesega õnnestub, sünnivad uued ideed, mõtted, tugevnevad emotsioonid ja ühtäkki saame rääkida tõelisest partnerlusest, loovast interaktsioonist. Partnerite vahel toimivad õhkõrnad kohandumised. Me ei tea kunagi, mida teine ütleb, aga kui meie vahel on tekkinud kooskõlaline õhustik, siis mõtleme, ütleme ja teeme enesele üllatuslikult alati rohkem, kui meile iial pähe võis tulla. Kooskõllaliselt suhtlevad inimesed hakkavad teineteist peegeldama mitte üksnes emotsioonide, liigutuste ja väljenduste, vaid ka teadvustamata tasandil. Me lihtsalt tunnetame oma partnerit vaistlikult ja see tunne sarnaneb õnnetundele.

## PEEGEL

*Üks mängija on mängult peegli ees ja teine tema peegelpilt. Peegli ees olija alustab mingit liikumist ja teine järgneb talle võimalikult täpse peegelpildina. Partnerid peavad teineteist tähelepanelikult jälgima ja taotlema liikumises, näoilmetes sünkroonsust. Peegli ees olija vastutab, et tema liigutused oleksid peegelpildile järgitavad – poleks liiga järsud, kiired, keerulised ega ületaks peegelpildi rollis olija füüsilisi võimeid.*

*Harjutuse arenedes tuleb püüelda liikumise pidevuse, sujuvuse, jätkuvuse, abstraktsuse ja kooskõla poole.*

*Peegliharjutust võib teha kõikvõimalikes variatsioonides: kahekesi, kahe paari vahel, kahe grupi vahel, kogu grupiga, peegeldades emotsioone, kõnet, käitumisi, stseene jne*

Peegliharjutus on erakordselt võimas partnerluse ja koostöö harjutus. See annab võimaluse näha ennast väljastpoolt – partneri peegelduses, tajuda ennast kui jälgitavat ja jälgijat ja jälgida jälgijat, olla ideede generaator ja järgneda teise ideedele ning lasta oma ideedel tekkida teise ideede pinnalt.

Enamasti kurdame, et meil pole ühtegi head mõtet ega ideed. Siis me igaks juhuks ei ütle ega tee midagi. Et mitte rumalana paista. Sisimas tunneme, et oleme palju rohkem väärt ja see teeb ti-  
gedaks. Kui partnerite vaheline sünkroonsus on saavutatud, muutub kõik väga hõlpsaks ja on raske isegi öelda, kes parajasti juhhib ja kus sünnivad ideed.

### **Kaosega toimetulek**

Kui ma süüvin oma mõttemaailma ja püüan aru saada, mida ma mõtlen, kohtan kaost. Teadvustamata mõtteprotsess toimub inimpsüühikas vahetpidamata, olenemata sellest, kas me magame või oleme ärkvel, teadvusel või teadvuseta – meie mõtted töötavad, me lihtsalt ei teadvusta neid. Et mõtetest aru saada, tuleb neid korrastada ja levinuim viis on seda teha sümbolite ehk sõnade kaudu.

Situatsioonis, kus meil näiliselt pole ühtegi mõtet peas ja me ei oska midagi teha, on meil salapärase varamu, mis ootab väljapääsemist, must materjal, mis on parajalt vaimukas, aga võib olla ka šokeeriv. Tuleb vaid sisemine voog väljapoole keerata – näiteks kõnelda mõttes või häälega, kirjutada endale või teistele, mängida, teha tööd, laulda, näidelda, sportida, teha muusikat jne.

**Ennast mõttes ja tegudes väljendades** õpime tundma oma võimalusi. Samas võime kohtuda oma kinnismõtete, kalduvuste, hirmudega, aga kui needki on väljapoole toodud, on nendega hoopis hõlpsam hakkama saama. Olles üksi võõras keskkonnas, otsi eneseväljendus- ja tegutsemisvõimalusi. Kui muud võimalust pole, pea päevikut.



## VABA KÕNEVOOL

*Mängija hakkab kõnelema ja kõneleb vahetpidamata. Alguses võib võtta teema – minu täna-ne hommik, nii üksikasjalikult kirjeldades kui võimalik. Esimene ülesanne on saavutada kõne pidevus ja voolavus.*

*Seejärel rääkida kohapeal väljamõeldud lugu, lastes sel transformeeruda ja liikuda vabalt fantaasiasse. Tuleb, mis tuleb, pole vaja ennast arvustada.*

*Vaba kõnevoolu võib teha peegli-harjutusena, rolli sisemonoloogina, grupis kollektiivse monoloogina, ringis lugude loomisena, kõnepidamatusega tegelaskujuna improostseenis jne*

### Kollektiivsed lood kui mõistmise võti

Improvisatsioonis korrastatakse ilmnevat materjali loo struktuuriga. Lood on inimeste sees ka teadvustamata kujul. Loo struktuurid (kes, kus, mida teeb, mis juhtus, algus ja lõpp) on mõtlemise vormid, teadvustamise vahendid. Lugudega võetakse kokku inimkogemus teadvustatud ja teadvustamata tasandil korraga. Üksiklood sisaldavat tervikut, nad räägivad alati millestki suuremast kui konkreetsest loost.

Kultuuridevahelise suhtlemise draamaprotsesside südameks olid tõsielu lood. Me uurisime ja analüüsisime toimetulekut võõras kultuuris ja võõra kultuuri esindajate toimetulekut meie kultuuris nii oma lugusid rääkides kui teiste lugusid kuulates, neid rekonstrueerides, uuesti luues ja improvi-seerides, rakendades draamavõttestikku ja mõtiskledes selle üle, mida need lood meile peegeldasid. Me saime kaasa elada peategelastele, oli võimalus tunnetada end „üksinda võõraste keskel“ ja oli võimalus vaadelda iseendast – oma hoiakuid, stereotüüpe, enesekesksust, uskumusi ning seda, kuidas meie kultuur paistab teekaaslasele võõrast kultuurist. Draamaprotsessid õpetavad neis osalejaid iseenesest, vaja on vaid julgust ja tahtmist iseendale otsa vaadata.

Lõpuks pakun välja ühise keele – libakeele. Harjutus on loodud Viola Spolini poolt, teatrimängude süsteemi autorilt 1930.aastatel Chicagos, kus oli palju umbkeelseid sisserändajaid ja keeli kui Paabeli tornis.

## KÕNELEMINE LIBAKEELES

*Mängijate ülesanne on kõnelda mitte midagi tähendavas väljamõeldud keeles nagu lapsed. Variandid: monoloog libakeeles, dialoog libakeeles, käsklused ja juhised grupile libakeeles, Monoloog lülitudes libakeelelt emakeelele ja tagasi, mingi asja või toote reklaam libakeeles jne*

*Libakeel vabastab suhtlemise sümbolitest – sõnadest ja me peame vastasmängijaga suhtlema otse kõige vahetumal moel. Et partnerist aru saada, peame nägema ja kuulma teda kogu oma olemusega. Libakeeles rääkija vabaneb sõnastamise pingest ning edastab oma sõnumeid otse ja vahetult. Matšakapura jeparra!*



# Seikluskasvatus – vahend isiksuse mina puudutamiseks – sobiv meetod noorsootöökis mitmekultuurilise grupiga.

Sergei Drögin

Noorsoo kasvatamise ja mitteformaalse hariduse meetod – seikluskasvatus – sai uue alguse Eestis umbes 1996. aastal. Kuni tänaseni on see saanud järjest populaarsemaks noorsootöötajate hulgas. Termin *seikluskasvatus* tekitab nägemuse millestki äärmiselt põnevast ja huvitavast, millestki täis seiklust ja vaimustust. Meetodi rakendamiseks ehitatakse järjest uusi seiklusradu, avatakse seiklusparke jms. Seejuures on rõhk seikluslikkusel, tegutsetakse selleks, et oleks lahe. See puudutab mõiste esimest poolt aga *kasvatus*, mis on antud sõnaühendis olulisem, jääb teenimatult varju.

Seikluskasvatuse, kui kasvatusmeetodi spetsiifika on selles, et noor inimene saab kogemuse koos teadmisega oma sisemisest maailmast, oma väärtushinnangutest, oma füüsiliste ja vaimsete võimete piiridest, oma sotsialiseerumise oskusest. Õpetaja/juhendaja roll on, lähtudes laste vajadustest, pakkuda vajalikku keskkonda, ehk luua võimalusi ja olukordi, kus on võimalik neid teadmisi ja kogemusi saada ja tunnetada.

Kasutasime seikluskasvatuse meetodit koolitusel „Noorsootöötaja mitmekultuurilises keskkonnas“ selleks, et panna rõhku inimese oskusele vaadata enda sisse, ennast leida ning oma võimeid avastada ja analüüsida. Rühm aitab osalejat, peegeldades talle tagasi, kas need tunded, mida kogeti olid tõelised, kas see, kuidas ta ennast väljendas oli teistele arusaadav, kas ka teised on tundnud midagi sarnast – see annab meile võimaluse testida olukordade tõelisust.

Vaadeldes inimeste vahelisi suhteid tänapäeval peaksime rohkem lähtuma arusaamast, kuidas suhelda iga grupiliikmaga tasemel „mina – sina“ mitte tegema oletusi ja üldistusi gruppide kohta „meie - nemad“. Õppides märkama iseennast on võimalik õppida oma potentsiaali märkama, tunnetama ja arendama. See loob eeldused arusaamiseks teistest inimestest. On teada, et inimene elab kolmes keskkonnas: loodus-, sotsiaal- ja kultuurkeskkonnas. Need on omavahel tihedalt seotud ja ei eksisteeri üksteisest sõltumata. Need ongi lähtepunktid seikluskasvatustlike tegevuste juures.

Harjutused meeskonnatöökis olid valitud neid keskkondi silmas pidades: jõe ületamine, laager (ehk matkatoidu valmistamine) ja fotojaht.

Olulisemaks näpunäiteks harjutuste valimisel ja ettevalmistamisel on - eesmärgistamine. Selleks on vaja esitada endale küsimus – mida me tahame selle harjutusega saavutada ja vastata sellele ning seejärel jääb vaid üle disainida harjutus nii, et ta antud eesmärgi täita võimaldaks. Kõik muu jääb osalejate teha.

## Peamised eesmärgid olid:

- Anda võimalus tulla toime iseendaga ebatavalistes olukordades ja tavapärasest erinevas keskkonnas.
- Õpetada seiklustegevuste kaudu märkama sotsiaalseid suhteid, ennast grupi liikmena teadvustama ja oskust suhelda meeskonnas ning hindama ja analüüsima grupi tegevust.
- Õpetada jälgima ja mõtestama rühmaprotsesse ning arendama oma individuaalseid suhtlemisoskusi ja eneseanalüüsi oskust.
- Anda võimalus proovida erinevaid konfliktide ennetamise ja lahendamise strateegiaid ja arendada enesevalitsemist suhtlemises.

Selleks, et lasta rühmal jõuda neid rahuldava tulemuseni, on seiklusjuhi rolliks tegevuste toimumisel mitte sekkumine.

Kogemus iseenesest ei garanteeri veel arengut. Me kõik oleme kuulnud ütlust: samale rehale astuma. Sarnane situatsioon tekib, kui teatud sündmusi ei arutatud vajalikul määral. Seetõttu on eriti tähtis seikluskasvatuse meetodi kasutamisel tegevustele järgnev arutelu – emotsioonide väljaütlemine, tunnete ja/või tegevuste analüüs ja väärtuste väljatoomine. Osalejad ise teevad kokkuvõtte, mida antud harjutus meile õpetas ja kuidas saab seda oskust/tunnet ära tunda ja kasutada või milised võiksid olla edasiarengud igapäeva elu kontekstis tuleviku jaoks.



*Noorsootöötaja Priit Haidak osalemas tööpraktika raames Rumeenia noorteorganisatsiooni Outward Bound poolt korraldatud seikluslaagris*

# Award programm

Piret Eit

Noorsootööd mitmekultuurilises keskkonnas õppides ei saa läbi teadmisteta Award programmist. TÜVKA külastas koolituse käigus Mikkeli Ametikõrgkooli, kus noorsootöö eriala õppivatele tudengitele õpetatakse põhiteadmisi ka Award programmist, mis võimaldab töötada noorte juhendajana. Samuti külastasime Soome noorsootöö organisatsiooni Alliansi s.o Finnish Youth Co-operation Alliansi, mille alluvuses töötab Soome Avartti – rahvusvahelisel programmil põhinev noorsooliikumine, mis ei ole eraldiseisev organisatsioon ega noorterühmitus.

Soome Avartti aitab kaasa muukeelse elanikkonna integreerimisele Soome ühiskonda. Programmis osalevad noored kolmandatest riikidest koos kohalike noortega, kuna see võimaldab nii individuaalset lähenemist, grupiviisilist tegevust kui ka sotsiaalset integreerumist noorsootõtaja oskuslikul juhendamisel. Miks see nii on?

## **Award programm on rahvusvaheliselt tunnustatud noorsootöö meetod.**

Rahvusvaheline Award Programm ik „The International Award for Young people“ on 114 riigis tegutssev noorteprogramm, mis sai alguse 1956. aastal Suurbritannias Edinburghi hertsogi **Pprints Philipi** eestvedamisel.

Euroopa regioonis toimib Award programm täisliikme staatuses 15 riigis, 29 riigis on programm esindatud iseseisva operaatorina (*independent operator*). Award programmiga tegeletakse Euroopa riikides 60% ulatuses.

2009. aastal osaleb Award programmis üle 600 000 noore üle maailma. Programmi algusest alates on Awardis tegutsenud üle 6 miljoni inimese, nende hulgas ka Rahvusvahelise Award Programmi patroon Suurbritanniast, **Pprints Edward**.

**Award programm kui noorsootöö metoodika** pakub põnevat ja mitmekülgset arendavat tegevust 14–25aastastele noortele.

Award on rahvusvaheline noortele suunatud seikluskasvatustlik liikumine, mille põhimõtteks on vabatahtlik väljakutsete vastuvõtmine. See programm annab noorele võimaluse ennast erinevatel aladel oma huvidele vastavalt proovile panna. Tegemist on jätkusuutliku ja pikaajalise elamuspedagoogilise meetodiga, mis sobib kasutamiseks noorsootöös ja aitab sisustada noorte vaba aega. Noorte arengut toetatakse ja hinnatakse „kergemalt raskemale“ põhimõttel, maksimaalselt on võimalik tegutseda kolmel tasandil (pronks, hõbe, kuld). Edasiareng osalemises ja tegevustes toimub tasemete kaupa.

Award programm toetab noorte mitmekülgset arengut vaimsel ja füüsilisel tasandil, samuti seltskondlikkuse ja heasüdamlikkuse valdkonnas läbi nelja tegevusvaldkonna: oskuste omandamine, liikumise harrastamine, vabatahtlik töö ja seiklus-matkamine.

Igal tasandil valib noor endale eesmärgid, mille poole püüelda. Award programm on universaalne, sest on mõeldud nii üliandekatele, tava- kui ka riskilastele.

**Awardi eesmärk on anda noorele võimalus:**

- tegeleda meeldiva hobiga;
- püstitada isiklike eesmärgid ja väljakutseid;
- tegutseda rühmas;
- saada rahvusvahelisi kogemusi.

**Award programmi põhimõtted:**

- Award on programm, milles võivad osaleda kõik 14– 25aastased noored, olenemata rassist, religioonist, poliitilistest suunitlustest, füüsilistest ja vaimsetest võimetest.
- Noor inimene valib ise, milliste tegevustega ja kui kaua ta programmi raames tegutseb.
- Täiskasvanud juhendajad on noorte tegevuse koordineerijad ja nõuandjad.
- Award ei ole võistlus – igaüks tegutseb oma individuaalprogrammi alusel.
- Hinnatakse positiivseid tulemusi, vigadest õpitakse.
- Oluline on järjepidev tegevus, mitte kiirete tulemuste saavutamine.

**Programmi ülesehitus:**

Programm koosneb kolmest üksteisele järgnevast tasandist:  
pronks - noortele alates 14. eluaastast, kestvus vähemalt 6 kuud;  
hõbe - noortele alates 15. eluaastast, kestvus vähemalt 12 kuud;  
kuld - noortele alates 16. eluaastast, kestvus vähemalt 18 kuud.

**Tasandite läbimiseks peab igal tasandil tegelema nelja valdkonnaga:**

vabatahtlik töö - projektid ja tegevused inimeste ja ühiskonna aitamiseks;  
oskused - erinevate tegevuste/oskuste arendamine;  
liikumine - füüsiliste võimete ja vastupidavuse arendamine;  
matkamine – iseseisev seiklusrohke matka planeerimine ja läbiviimine koos teiste noortega.

Iga tegevusvaldkonna ja tasandi läbimise järel toimub juhendajaga arutelu tulemuste üle. On oluline, et noor saavutab enda poolt püstitatud eesmärgid. Tegutsemise eest saavad noored tunnustust üksteiselt, noortejuhtidelt ja grupijuhilt, tasandi lõpetamisel toimub pidulik vastuvõtt regionaalsel või riiklikul tasandil.

Award programmi tegevus Eestis algas 06.09.2001, kui Eesti Noorsootöö Keskus sai pilootprojekti raames programmi juhtimisõiguse. Projekti koordinaatoriks on alates 2009. aasta algusest MTÜ EESTI AWARD, tegevus toimub ametliku rahvusvahelise litsentsi alusel, mis väljastati 8. juulil 2009. Hetkel on Award programmi raames aktiivselt tegutsevaid noori Eesti ligi 35. Noortegrupid tegutsevad Tapal, Kosel, Kuressaares ja Hiiumaal.

**Rohkem infot** saab Award programmijuhtide koolituselt või kodulehelt **[www.award.ee](http://www.award.ee)**.

**Award programmi meetodika koolitajateks** Eestis on Awardi endised grupijuhid - Ene Augasmägi (Tapalt) ja Piret Eit (TÜVKA), koolitust vahendab Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia **[www.kultuur.edu.ee](http://www.kultuur.edu.ee)**.

# Noorsootöötajate kogemus mitmekultuurilises keskkonnas

*Kerda Spitz, Tartu Ülikooli Narva Kolledži projektijuht*

Tartu Ülikooli Narva kolledž korraldas 2009. aasta sügisel noorsootöötajate tööpraktikad, mis teostati Integratsiooni Sihtasutuse poolt väljakuulutatud hankekonkursi raames. Meie eesmärk oli nii välismaale kui ka Eestisse praktikale saata kokku 18 noorsootöötajat üle Eesti. Olgu veel siinkohal öeldud, et praktika kestuseks oli seatud 14 – 21 järjestikust päeva. Selline praktika aeg on piisavalt pikk, et tajuda praktikakoha keskkonda ning saada ka ise seelses keskkuses midagi ära teha.

Praktikandid käisid tööpraktikal järgmistes riikides: Saksamaa, Rumeenia, Soome, Rootsi, Kreeka ja Läti. Igas riigis käis praktikal kaks Eesti noorsootöötajat. Praktikad toimusid mitmekultuurilises keskkonnas, kus praktikantide eesmärk oli vaadelda, kuidas seal tegutsetakse ning kuidas tullakse toime erinevatest rahvustest laste ja noortega. Eesmärk oli ka õppida välismaa kogemusest ning rakendada saadud teadmisi, oskusi, nippe Eestis, samuti levitada saadud kogemust võimalikult laiale ringile.

Praktika tulemusena suureneb noorsootöötajate pädevus töötamiseks noortega mitmekultuurilises keskkonnas, suurendades noorte kultuuridevahelisi kontakte, koostööd ja üksteise usaldust. Soovime, et antud projekti tegevustest ei õpiks mitte ainult need, kes tööpraktikal käisid, vaid ka kõik ülejäänud noorsootöötajad.

Praktikal käinud on kui hääletorud ja kogemuste edasikandjad. Kogemuste vahetamiseks toimusid seminarid, kus praktikal käinud jagasid oma juhiseid ja näpunäiteid neile, kes veel praktikale pole jõudnud minna. Vaheseminaril rõhutati, et praktikant peab olema pealehakkaja ning võtma initsiatiivi. Kõik praktikaasutuse poolt väljapakutud tegevused ei ole ega peagi olema praktikandile meeltemööda. Tegevusi saab kohandada enda huvidega ning tugiisikuga läbi arutada mõlemapoolsed ootused ning vajadused.

Tööpraktikal osalemine andis praktikandile peale tööalaste kogemuste väga palju ka isiklikuks arenguks. 14 – 21 järjestikust päeva üksi võõras keskkonnas olla eeldab iseseisvust ning ise hakkama saamist. Praktikandid kinnitasid, et praktikal osalemine andis neile juurde palju enesekindlust ning mõistmist, et nad saavad igas ettetulevas olukorras hakkama. Lisaks enesearengule ja suurtele kogemustele said praktikandid juurde palju kontakte ning tutvusi teiste oma ala tegijatega.

Projektid, mis algavad koolitusega ja lõppevad praktilise väljundiga ehk tööpraktikaga, on kompleksed ning arendavad osalejat tavapärasest enam. Osalejad omandavad nii teoreetilise baasi kui saavad võimaluse seda praktikas rakendada. Andkem noorsootöötajatele rohkem selliseid mitmetasandilisi võimalusi ning keskendugem enam ühiste kontaktide hoidmisele. Pakkugem pigem pikemaid ja tõhusamaid kursuseid/koolitusi kui ühepäevaseid, kus puudub reaalne osalejate tagasiside ja emotsioonid. Omavaheline suhtlemine ja kontaktid on kõige algus.

# Noorsootöö praktika Rootsis mitmekultuurilises noortekeskuses Fjället

*Piret Eit, vabatahtlik noorsootöötaja, MTÜ Eesti ANK juhatuse liige ja MTÜ Seiklusklubi Krokodill noorte juhendaja ja projektijuht*

Mitmekultuurilise noorsootöö koolitusele ja tööpraktikale kandideerisin seoses muutuvate oludega Eestis ja minu isiklikus elus. Kaks aastat tagasi asusin õpetama huvijuhte TÜ VKA-s, kus õpivad nii eesti kui vene emakeelega tudengid. Enne seda olin üle 10 aasta töötanud Tartus Anne noortekeskuses noorsootöö spetsialistina ja seikluskasvatuse programmijuhina. Noorsootöös olin seni tegele-  
lenud peamiselt eestlastega väljaarvatud mõned üksikud integratsiooniprojektid, mistõttu tunnen arenguruumi antud valdkonnas. Hetkel on noorsootööst saanud minu südameasi ning selle hea 'käekäigu' pärast hoolitsen ja panustan vabatahtlikult läbi kolmanda sektori organisatsioonide, nii juhtival (Eesti ANK) kui tegutsemise tasandil (SK Krokodill).

Olen täheldanud, et minu lemmik õpistiil on kogemustest õppimine ja seega sobis antud põhimõte, õppida tegutsemise kaudu, mulle väga hästi. Olles ise nii praktiline noorsootöö tegija kui vaadanud asja teoreetiku (õppejõu/teadustöötaja) poole pealt, avastasin, et see mida ma nägin ja kogesin tööpraktikal on imeline. See teooria ja need seosed, mida õpetame TÜ VKA-s ja mida õpetatakse teistes meie noorsootöö erialaga seotud ülikoolides, sai teoks praktilises noorsootöös Rootsis.

Mulle seletati ja võisin oma silmaga veenduda, et noortekeskus on mitteformaalseid hariduslike meetodeid kasutav asutus. Otsetõlkes noorteklubi ehk „Ungdomskooperativet Fjället“ on noorte poolt loodud organisatsioon noortekeskuse teenuse pakkumiseks. Noortekeskus asub 7000 elanikuga magalarajoonis ja tegutseb avatud noortekeskuse põhimõttel: avatud noortele sobilikul ajal õhtu-  
poolikul, noored räägivad kaasa ja otsustavad noortekeskuse tegevuste üle, keskust võivad külastada kõik noored vaatamata rahvusele, usulistele tõekspidamistele või majanduslikule olukorrale.

Antud piirkond Göteborgis on asustatud enamasti mujalt sisserännanud elanikega ja selline kirju pilt avaldub ka noortekeskuses. Oluline põhimõte noorsootöö õnnestumiseks mitmekultuurilises keskkonnas on vast see, et noortekeskuses ollakse üksteise suhtes sõbralikud. Rootsis elavad inimesed on rootslased (kes esimest aastat, kes teist või kolmandat põlve) ja keskus räägitakse rootsi keelt – see on üks võimalus sisse elada ja end hubaselt tunda. Kes keelt ei oska, seda aidatakse keelekursustega, aga ka igapäevaste tegevustega. Tegevused ühendavad.

Noorte kaasamine käis peamiselt läbi noorsootöötaja isikliku eeskuju ja sama suunda jätkasid ka vanemad noored, kes olid nüüd abiks ja



*Ringimeetod, keskel noorsootöötaja (ja juhataja) Sven Appelgren (foto P.Eit)*

eeskujuks noorematele. Noorsootöötajate kohalolu oli oluline ja pidevalt toimetati midagi keskses nagu ühes mõnuses ja hubases kodus. Vaadati telekat, tehti süüa ja mängiti erinevaid mängu. Kesksesse tulija võis end tunda kohe mõnusal, teda teretati ja tihti ka kallistati sõprade poolt. Mööbel nn. elutoas, kus sai televiisorit vaadata, süüa või lihtsalt suhelda, oli paigutatud ringis istumise jaoks sobival.

Noorsootöötajad teadsid selgitada, et nad kasutavad ringimeetodit selleks, et vältida tõrjutust, sest seltskonda tulija oli ruumi sellise paigutuse tõttu koheselt kaasatud juba kohalolijate gruppi.

Sama põhimõtet kasutati üldkoosolekutel või aktiivgrupi koosolekul, kus samuti igapäevaselt kasutatakse teadlikult seikluskasvatuse, mängu- ja draamameetodeid.

Noorteklubi Fjället on nendes ruumides tegutsenud 16 aastat. Organisatsioon on loodud 20 aastat tagasi. Kui kooli juures asuv noortekeskus otsustas ukseid sulgeda, ühinesid noored ja moodustasid mittetulundusühingu ning jätkasid tegevust samas koolis veel 4 aasta jooksul. Kooli ruumide vahetamist iseseisva hoone vastu toetas linnavalitsus.

Noorsootöötaja on noorte abiline ja suunaja, kes aitab ellu viia noorte poolt langetatud otsused. Noortekeskuse ruumid on hubased, soojad ja heas korras. Noorsootöötaja ütles, et kui midagi läheb katki või koledaks, siis tuleb see välja vahetada või terveks teha. Selline suhtumine näitab noortele, et meie hoolime. Ilus, korras ja meeldiv ümbrus kasvatab samasuguseid meeldivaid ja hoolivaid inimesi.

Kodukord on kirjutatud ja kirjutamata reeglina kehtinud keskses pikemat aega. Keskses on võimalik sisustada oma vaba aega teemapäeval, pinksi või laumänge mängides, telerit vaadates ja sõpradega suheldes, käsitööd või muusikat tehes, *playstationi* või arvutimänge (sülearvutites) mängides, küpsetades või süüa tehes. Toiduained olid keskuse poolt ja küpsetisi jagati kõigi kohalolijatega. Keskses oli köök ja ka väike puhvet, kus sai igaüks endale soovi korral osta ja kiiresti soojendada poolfabrikaatidest külmtoitu.

Keskus oli avatud esmaspäevast – laupäevani kella 12-22-ni. Seda külastab regulaarselt 30-50 nooremat last vanuses 10-13 aastat, hommikupoolikul kella 13-18-ni ja 30-40 vanemat noort, vanuses 13-27 aastat, kella 16-22-ni. Aktiivrühma kuulus ~ 15 pikemaajalise staažiga keskuse külalastajad.

Erinevatel päevadel olid teatud tegevused näiteks teisipäeval – aktiivi koosolek, kolmapäeval – tüdrukute õhtu ja üle nädala reedeti korraldavad vanemad noored aktiivi eestvedamisel peo noorematele. Sel päeval oli keskses palju mitte igapäevaseid külalisi. Oodatud olid ka lapsevanemad, kellele eraldi ruumis kohvi, suhtlemisvõimalust ja noorsootöötaja poolset nn. „koolitust“ pakuti. Samuti on keskuse tegevused suunatud keskusest väljapoole. Kuni kaks korda kuus käivad noorsootöötajad piirkonna koolis lastega suhtlemas ja neile keskuse tegevusi tutvustamas. Osaletakse noorte algatatud ja üldsusele suunatud projektides. Näiteks: ettevalmistamisel oli demokraatiapro-



*Noorsootöötaja Emir noortega mängimas. Kõik on rootslased vaatamata nende erinevale minevikule. (foto P.Eit).*



jekt „4=5“ mis tähendab, et „4 noort on rohkem kui 5 ametnikku“. Selle projekti raames kutsutakse võistlema ametnikud ja noored, et rohkem teadvustada noortekeskuse tegemisi linnavõimudele, aga ka selleks, et noored saaksid rääkida kaasa otsustajate hulgas ja näeksid tähtsatel kohtadel töötavate ametnike inimlikkust.

Heaoluühiskonna noorsootöö paistis silma külluslikkuse ja hea korraldamise poolest. Näiteks töötas kolmanda sektori noortekeskuses vahetustega 5 inimest – 2 hommikul ja 3 õhtupoolikul, kusjuures kattuvatel töötundidel oli neid kohal samaaegselt isegi neli. Ürituste läbiviimiseks töötati ka pühapäeviti. Samas pidi igal töötajal olema vähemalt kaks vaba päeva nädalas. Murelikuks tegi aga üldine raske majanduslik olukord, mille tõttu organisatsiooni linnapoolset sihtfinantseerimist lubati tuleval aastal vähendada 3 korda. Juhataja sõnul teeb selline kärbe nende töö ja eksisteerimise võimatuks ning organisatsioon lubas teha kõik, et seda olukorda muuta. Oleks tõesti kahju kui hästi toimiv, sõbralik ja reaalselt noorsootööd tegev keskus peaks tegevuse lõpetama.

Minu küsimusele, kas neil on olnud probleeme erinevast rahvusest noorte vahel, vastas üle 30 aastase tööstaažiga noortekeskuse juhataja Sven Appelgren: „Ei. Tihtipeale aetakse segamini, mis on halva ja väljakutsuva käitumise taga ja tahetakse see siduda rahvusliku eripäraga. Ja kui selliseid noori on juba kaks, siis tahetakse näidata, et see halb käitumine on iseloomulik teatud rahvusgruppidele, tegelikult see nii ei ole. Me peaksime vaatama iga last, tema kasvatust ja kasvukeskkonda erilisena ja mitte sildistama noori ega laskma seda teha teistel. Kui me suudame jõuda iga nooreni, kes satub meie keskusesse, siis me õpetame talle suhtlemist tasandil sina ja mina ning siis ei teki vastandumist eri rahvusest rühmade tasandil - meie ja nemad.“



# 10.

## Vastukajast

Ivar Männamaa

Koolituse planeerimist tuleb enamasti alustada kahele lihtsale küsimusele vastamisest: *mida peaksid osalejad õppima? ja kuidas neil seda kõige otstarbekam teha oleks?* Kui koolitus on läbi saanud, tahab uudishimulik koolitaja teada, kuidas osalejatele meeldis teemavalik ja kas teema omandamiseks valiti sobivad meetodid. Meie saime oma õnnestumiste ja ka möödalaskmiste kohta vastukaja põhiliselt kolmel moel: kuulasime tähelepanelikult, mida osalejatel oli öelda koolituse käigus, palusime neil pärast koolituse lõppu vastata lühikesele küsimustikule ning kolmandaks saime mõndagi teada, kui vaatasime üle meile esitatud iseseisvad tööd. Järgnevalt teen lühikese kokkuvõtte sellest, mida vastukajast välja lugesime. Selle põhjal ei saa veel öelda, kui tõhusalt kursus oma otstarvet täitis, küll aga on see meile endile heaks suuniseks edasiste ürituste korraldamisel.

Mitmekultuurilises keskkonnas suhtlemine muutus koolitusteemana oluliseks peale Teist Maailmasõda. Võõrastes riikides viibinud okupatsiooniväed ei suutnud kohalike elanikega suhelda ja see näis mõlemale poolele rohkesti probleeme põhjustavat. Tol ajal mõisteti mitmekultuurilisuse all enamasti etnilist mitmekesisust. Leiti, et kui koos tahavad või peavad elama erinevatest rahvustest inimesed, ei pruugi nad rahvuslike eripärade tõttu üksteisest hästi aru saada. Rahvuslike eripärade all peeti füsiognoomiliste tunnuste kõrval silmas eelkõige kombeid ja tavaid, mitmekultuurilises keskkonnas töötamise põhilise probleemina nähti suutmatust neid tavaid õigesti tõlgendada.

Tänaseks on arusaamad pisut muutunud. Kultuuri all ei peeta enam niivõrd silmas käitumise vormilist külge, vaid teadmisi ja arusaamu, mis teatud ühiskonna osa omavahel seovad. Ka ei seostata kultuuri enam üheselt ethnose, rahvusega. Kultuuriuurijad väidavad, et iga inimene esindab mitut kultuuri, näiteks sooline kuuluvus või haridus võivad teadmiste ja uskumuste mõjutamisel olla olulisemadki, kui rahvuslik päritolu. Sellist vaatenurka järgides tuleb soostuda, et me kõik elame mitmekultuurilises keskkonnas: on ju lastel oma teadmiste ja uskumuste süsteem ning täiskasvanutel oma. Üliõpilased esindavad ehk üht kultuuri ja noorsootöötajad hoopis teist. Teoorias tundub selline arusaam igati põhjendatuna, ometi kohtame tavaelus siiski sagedamini tõlgendust, mille kohaselt kultuurierinevused käivad mööda rahvuslikke piire.

Käesolevas kogumikus kirjeldatud koolituse üheks läbivaks teemaks oli töötamine *kolmandate riikide kodakondsusest* noortega. Lihtsamalt öeldes mõeldakse selle termini all inimesi, kellel ei ole mõne Euroopa Liidu liikmesriigi kodakondsust, ent soovivad mingil põhjusel oma elu ühe või teise Euroopa Liidu liikmesriigi, näiteks Eestiga, siduda. Tugeva rahvusriikliku taustaga maades on suhtumine sisserändajaisse enamasti pigem tõrjuv. Hiljutise Euroopa Sotsiaaluuringu andmetel arvab 41 protsenti Eesti elanikest, et ka riigi majandusele mõjub halvasti, kui siia tulevad elama inimesed teistest maadest. Levinud on arvamus, et meie, st põliselanikud oleme tolerantsed ja vastutulelikud, ent uustulnukad ei oska end üleval pidada ega meie kombeid austada.

Erinevalt maailmasõja järgest olukorrast, kus suhtlusprobleem oli nõ külalisel, on muutunud ka probleemiomaniku roll: nüüd nähakse probleemi omanikuna lisaks sisserändajale ka võõrustajat, kes peab suutma külalise arusaamu mõista ja/või mõjutada. Ühel või teisel moel tähendab termini *kolmandate riikide kodakondsusega noor* kasutamine sildistamist. Noored jaguneksid justkui kol-

meks: meie oma, Eesti noored, teistest Euroopa maadest noored ja siis need kolmandate riikide kodakondsusega noored. Vaikimisi on eeldatud, et kolmanda sihtrühmaga töötamisel tuleb kasutada teistsuguseid võtteid kui esimeste puhul. Selle arusaama õigsus ei ole praegu arutluse all, ent ühel või teisel moel peaks iga noorsootööga kokku puutuv inimene sellist lahterdamist enda jaoks lahti mõtestada püüdma. Kui me vajame täienduskoolitust, et oma töös toime tulla kolmandatest riikidest pärit noortega, siis mille poolest see töö nii eriline on? Kas peaksime ehk rohkem võõrkeeli õppima? Kui me oma kohalike noortega oskame hästi töötada, siis millest jääb meil puudu, kui puutume kokku kaugemaid rahvaid esindavate inimestega?

Kuidas me koolitust kavandades seda enda jaoks tõlgendasime? Leidsime, et mingis mõttes tähendab iga koolitus mitmekultuurilist keskkonda: kokku saavad erinevate teadmiste ja uskumustega inimesed, kes püüavad üksteist mõista ning õpivad oma sõnumeid teistele arusaadavalt edastama. Küllap oleks kultuurikonfliktiga toimetuleku õppimine kõige tõhusam *in vivo*, paraku pole see alati võimalik ega otstarbekas. Sellest koorub välja üks kõnealuse koolituse tunnuseid: püüti luua võimalikult palju olukordi, mis simuleerivad erinevaid kultuure esindavate inimeste omavahelisi kontakte. Ühe olulise omadusena kaasneb selliste kontaktidega oma turvalisuse tsoonist väljumine, sest just seda mitmekultuurilistes oludes tegutsemine tähendab. Kui mõisted kaotavad oma ainulise tähenduse, teod osutuvad ambivalentseiks ning väärtused ei ole enam ühised, tunneb inimene end ohustatuna, ebaturvaliselt.

Kasutasime selliste olukordade loomiseks seiklustegevusi looduses, improvisatsiooniharjutusi ja mudeldusmänge. Osalejate vastukaja oli valdavalt positiivne ja ootuspärane selles mõttes, et ühte ja ainsat lemmiktegevust välja ei kujunenud. Oli neid, kes kiitsid kõige rohkem seiklustegevusi, ent paljude meelest olid kõige õpetlikumad hoopis mängud. Eraldi märgiti ära nii draamategevuste kui rühmaarutelude olulisust.

On üldteada, et tegevuse kaudu õppimine on üks tõhusamaid uute oskuste ja teadmiste omandamise vorme. Samas on teada, et kui kogetu läbimõtestamine ja varasema kogemusega sidumine (refleksioon) jääb napiks, ei toimu ka teadmise kinnistumist ja formaliseerumist. Osalejate vastukaja koolitusel kuulnud teoreetilisele osale oligi paraku pisut eripalgelisem. Selgub, et teoreetiliste käsitluste seosed läbitehtud harjutustega ei ole alati nii selged, nagu koolitajatele tundub. Mõneti tulenes see ka osalejate erinevast taustast: üliõpilased ootavad aktiivseid tegevusi ja on harjunud selle kõrvale toetavat teooriat omandama, juba tegutsevad noorsootöötajad ootavad pigem praktilisi soovitusi ja võimalusi omavahelisteks aruteludeks. Koolitaja, kes on osalejatele mingiks puhuks iseseisva töö kavandanud, tunneb end sellisel juhul omalaadses kultuurikonfliktis olevat. Kuigi eelnev on pisut utreeritud näide, on selles siiski õpetlik iva. Kui osalejad ei tea kuigi täpselt, mis neid koolituse käigus ees ootab, tuleb sellevõrra rohkem aega pühendada läbitehtu lahtimõtestamisele. Sama printsiip kehtib ka mitmekultuurilise keskkonna puhul. Just toimuva ootamatus, selle totaalne haakumatus meie valmisolekuga kutsub esile kultuurišoki.

Mida me siis edasiseks kõrva taha saame panna? Etoloogiat tundes teame, et loomade puhul toob ohutunne kaasa suurema valmisoleku agressiivsuseks. Kuigi primaatide käitumist ei tohi inimestele üks-üheselt üle kanda, on põhjust uskuda, et ka inimeste puhul pole asi teisiti. Kui peame vajalikuks erinevaid kultuure esindavate inimeste tihedamat lõimumist, tuleb meil eelkõige õppida tundma iseennast. See võimaldab meil olla valmis kohtumiseks võõraga, endast erinevaga. Kui meie koolitus sellele kaasa aitab, tegime sammu selles suunas, et umbusk asenduks uudishimuga.

# 11

## Praktilisi harjutusi

### Harjutus kultuurišoki teadvustamiseks

Aurika Komsaare

Et tunnetada, kuidas kultuurišokk tekib ja töötab, mängisime kursusel Barngat ja BaFa-BaFa't. Kogumikku oleme lisanud BaFa-BaFa kirjelduse. Kuna Barngal on väga põhjalik reeglistik ja see ei mahu antud kogumikku, siis pakume mängimiseks ühe lihtsama mängu. Mäng on tõlgitud ja kohandatud järgmisest kogumikust: *Snow, H. (2002) Indoor/Outdoor Team-Building Games for Trainers. McGraw-Hill: NY.*

**Mängu otstarve:** kultuuridevahelise teadlikkuse kasvatamine

#### harjutus

**MÄNGIMISJUHISED:** Jaga rühm neljaks grupiks. Näiteks oleks 12-liikmelises rühmas 4 all-gruppi, millest igas 3 inimest. Iga grupile tuleks ülesanne ja selgitused jagada nii, et teised grupid ei kuule. Igal grupil on erinev kultuurinorm, millest nad suhtlemisel lähtuma peavad, mängijad aga ei tea, et teised grupid toimivad teiste normide alusel. Õigupoolest on see norm nende ühiskonnas nii juurdunud, et mängijad ise ka vaevu selle olemasolu teadvustavad.

- Ühe grupi normiks oleks oodata 7 sekundit enne ükskõik millisele, kasvõi äärmiselt lihtsale, küsimusele vastamist. Kiiremat vastust peetakse ebaviisakaks.
- Ühe grupi liikmete isiklik ruum ei tohiks teise inimesega suhtlemisel ületada 20 cm. Kui kellegagi suhtlemisel seistakse kaugemale kui 20 cm, tähendab see lugupidamatust.
- Ühe grupi jaoks on oluline, et suhtlemisel hoitaks vestluspartnerist vähemalt 1,5 meetri kaugusele. Selle kauguse säilitamine on märk heast toonist.
- Ühe grupi liikmed ei vaata vestluspartnerile suhtlemise ajal kunagi otsa. Vestluspartneri jalgade seiramine on märk kaaslaste omaksvõtust ja tunnustamisest.

Kui grupid on oma kultuuri tundma õppinud, viiakse nad kokku ning „segatakse“. Nende ülesandeks on vestelda teemal, mille mängujuht on ette andnud. Suhtlemine võiks kesta 5-10 min või kuni energia vaibuma hakkab. Kui grupp on väga suur, kasutage teisi kategooriaid. Näiteks võiks ühes grupis olla päikesejänkud (*energiapallid*), teises *uskmatud Toomas*ed jne.

**Tagasiside:** see harjutus tõstab teadlikkust kultuuridevaheliste erinevuste osast suhtlemises, suunates jälgima, uurima ning mõistma. Istuge mängijatega ringi nii, et „kultuurigrupid“ oleksid kõrvuti. Soovitatakse küsida järgmisi küsimusi:

- Mis tundeid tekitas, kui rääkisid kellegagi, kes ootab enne 7 sekundit ja alles siis vastab?
- Mis tunne oli oodata enne 7 sekundit ja alles siis vastata?
- Mida märkasid?
- Kuidas reageerisid?
- Mida järeldame, kui inimesed käituvad viisil, mida me ei mõista?

## Harjutuste kirjeldus

Seiklustegevused olid kavandatud usalduse loomise, loovuse äratamise ja probleemi lahenduse leidmisele suunatud meeskonnatöö harjutustena. Seiklustegevuste sihiks oli asetada osalejad situatsioonidesse, kus koos grupiga tuleb leida lahendus mitmesugustele inimeste suhetest, väärtushinnangustest ja erinevast kultuuritaustast tingitud probleemidele.

Tegevused toimusid väiksemates 6-8-liikmelistes gruppides. Grupi liikmed pidid jälgima aega, orienteeruma maastikul ja sooritama kõik etteantud ülesanded:

### „JÕE ÜLETAMINE“

*Grupi ülesanne on ületada jõgi, eelnevalt paigaldatud köisraja abil. Ülesande lahendamine on raskendatud sellega, et grupp peab ise otsustama ja tagama tegevuste turvalisuse. See tähendab, et teisele kaldale peavad jõudma kõik osalejad ja selleks vajamineva turvavarustuse valik oli grupi otsustada. Seiklusjuhi mittesekumine ja uus olukord tekkivad osalejates ebakindlust ning soovi abi ja juhendamise järele. Antud olukorras seiklusjuht ei sekku, vaid jälgib ja julgustab tegevusi vaatluse ja kohalolekuga. Selline sotsiaalne modelleerimine annab õpilastele võimaluse märgata/äratada oma sisemisi ressursse või loota kaaslaste abile, suunata tähelepanu oma enesetunnetusele, määratleda oma „ohverdamise piir“ ülesande täitmiseks ning tolerantsuse arenguruumi olemasolu.*

#### Õpitav oskus

- Rühmakaaslaste aktsepteerimine ja toimetulek eriolukorras.
- Võimalus märgata individuaalse ja kollektiivse tegevuse/käitumise eripära.
- Autoriteetide olemasolu ja ebakindluse vältimine.

#### Õppetunni eesmärgid

Õpilane:

- a) märkab ja aktsepteerib erinevaid füüsilisi emotsionaalseid ja kultuurseid vajadusi grupiliikmetel eriolukordade läbimiseks;
- b) otsib grupile sobivaid lahendusi;
- c) määratleb oma piire kriisiolukorras.

#### Soovitatakse küsida järgmisi küsimusi:

- Kui ootamatu oli olukord minu jaoks? Kui tõsiselt ma suhtusin sellesse?
- Mida ma tundsin selles olukorras?
- Kui kaugele oma tolerantsusega ma võiksin minna?
- Milline oli minu usaldus grupiliikmete suhtes selles situatsioonis ja miks?

**„LAAGER“**

Selles punktis anti grupile ülesanne korraldada matkajatele puhkamispaik. Nimelt: panna püsti telk, välja valida õiged toiduained ja koostada menüü. Tegevust raskendatakse sellega, et grupiliikmed ei tohi omavahel rääkida – verbaalne suhtlemine on keelatud. Antud olukorraga me modelleerime sotsiaalseid juhtumeid, kus keele mitte valdamine on takistus inimeste omavahelisele arusaamisele. Seega inimesed peavad olema suutlikud otsima alternatiive üksteisele sõnumite edastamiseks, mõistmiseks ja üksteise paremaks tundmaõppimiseks.

**Õpitav oskus**

- Suhtlemispiirangute teadvustamine.
- Meeskonnaliikmete tundmine.
- Teistega suheldes oma suhtlemisoscuse potentsiaali avastamine ja arendamine.

**Õppetunni eesmärgid**

Õpilane:

- a) suunab tähelepanu „kõnelejale“;
- b) määratleb passiivse agressiivse ja asjaliku käitumise tunnused;
- c) eristab põhilised emotsioonid;
- d) harjutab viljakat „kuulamist“ ehk tunnetamist;
- e) demonstreerib konstruktiivse käitumise viise.

**Soovitatakse küsida järgmisi küsimusi:**

Milline tegevus on kergem: olla kuulaja, kõneleja, tegutseja?

Kuidas minu mitteverbaalne eneseväljendamine/ arusaamine on õnnestunud?

Millised olid minu head küljed, mis on teisi aidanud?

Mida oleksin võinud teha teisiti? Millised olid minu nõrgad küljed?

Millised suhtlemisviisid aitasid/takistasid meeskonnal tulemuseni jõuda?

## „FOTOJAHT“

Ülesande lahendamiseks selles punktis kasutatakse fotoaparaati. Grupi ülesandeks on arutleda ja salvestada pildile - mis on **normaalne**, mis on **ebanormaalne**; mis on **naljakas**, mis on **mitte naljakas**; mis on **seaduslik**, mis on **ebaseaduslik**. Märksõnad võivad olla erinevad, kuid seotud valitud teema ja eesmärgiga. Selles harjutuses oli veel pakutud jäädvustada pildile üldinimlikud mõisted nagu: armastus, vabadus, harmoonia jne. Iga sõna kohta võib-olla mitu pilti. Pilte näidatakse kõigile kokkuvõtvalt ringis ja päeva lõpus toimus aruelu antud teemal.

### Õpitav oskus

- Väärtushinnangute määratlemine.

### Õppetunni eesmärgid

Õpilane:

- a) teadvustab inimeste väärtushinnangud;
- b) identifitseerib väärtushinnangud kultuuri kontekstiga.

### Soovitatakse küsida järgmisi küsimusi:

- Kuidas te grupis otsustasite teema, koha, pealkirja valiku osas?
- Kuidas sinu väärtushinnangud klapiivad grupi omaga?
- Kas maailmas on universaalsed väärtushinnangud?

Kokkuvõtteks võib öelda, et meie kontseptsioon projektis, mis puudutab seiklustegevusi, oli suunatud isiksuse oma sisemise maailma vaatlemisele ja arengule, ning baseerus kolmel küsimusel: mida MA MÖTLEN, mida MA TUNNEN ja mida MA VALIN?

Noortega töötamiseks mitmekultuurilises grupis on palju meetodeid, olgu see seiklus, mäng, muusika, teater, sport, koolitused või muu. See polegi nii tähtis, milliseid vahendeid ja meetodeid me kasutame, tähtis on see, **kuidas** me suudame neid meetodeid ellu viia.

## BaFa-BaFa (simulatsioonimäng)

<http://www.stsintl.com/business/bafa.html>

Tõlkinud Kristiina Alliksaar

### harjutus

**Üldtutvustus:** BaFa-BaFa on simulatsioonimäng, mille eesmärgiks on aidata mõista, kuidas suur roll on kultuuril meie elus. Mängu võib kasutada ettevalmistusteks teise kultuuriruumi tööle või õppima minemisel, samuti on mängust abi erinevate distsipliinide, soolise ja näiteks ka ealiste gruppide koostöö mõistmisel ja arendamisel.

BaFa-BaFa kõigutab stereotüüpset mõtlemist kellestki, kes on meist erinev. Selgemaks saab tuttava, koduse ja sooja keskkonna eelis.

Simulatsioon põhineb eeldusel, et kultuurilised erinevused arenevad välja seetõttu, et erinevad inimesed lahendavad ühesuguseid probleeme igaüks omamoodi. Tegemist on küllalt enesestmõistetava eeldusega, võttes arvesse erinevusi milleski nii igapäevases, kui seda on keel.

Teised erinevused ei ole esmapilgul kohe nii ilmselged. Näiteks personaalne suhtlusdistantants, suhted ülemuste ja alluvate vahel, viis, kuidas mehed kohtlevad naisi või kas kellegi arvamus on absoluutne või suhteline. Kõik see peegeldab viise, kuidas erinevates kultuurides on probleeme lahendatud.

**Tegevused:** grupp jaotatakse kaheks nõi „kultuuriks“ ja mõlemad seltskonnad viiakse eraldi kurssi mängu tingimustega. Alfa kultuur on orienteeritud suhetele, tihedale omavahelisele läbikäimisele, tugevatele grupisidemetele. Beta kultuur on ambitsioonikate inimeste, konkurentsi ja kaubanduse kultuur. Pärast seda, kui osalejatele on nende grupi kultuuri selgitatud ja nad on selles mõnda aega elanud, vahetatakse gruppide vahel vaatlejaid ja külalisi. Tulemuseks on stereotüübid, väärmõistmine ja valearusaamad, millest kujuneb põhiaines järgnevale analüüsile.

Esimeses etapis tutvustatakse kultuure ja nõi tekitatakse igale simulatsioonis osalejale probleem. Seejärel palutakse osalejatel elada ja suhelda teises kultuuris. Pärast seda kogemust uuritakse osalejalt, kuidas ta ennast seal tundis. Vastus on alati etteaimatav: üksikuna, nähtamatuna, segaduses jne. Siis uurime, kuidas inimene nende tunnetega hakkama sai, lahendusi otsis. Mõned tõmbuvad endasse, mõned muutuvad kurjaks, mõned ihkavad kättemaksu, samal ajal kui teised suudavad kiiresti kohanduda ja uue kultuuri kombid ning väärtused omaks võtta.

Sellest hetkest keskendutakse nende probleemide lahendusele, mis muudavad meie erinevused veelgi suuremaks, kui need tegelikult on. Samas, kui arutatakse ühesuguseid probleeme, millega mängijad silmitsi seisid, nagu näiteks kuidas tunda end teretulnuna, kompetentsena ja väärtustatuna teise kultuuriga suheldes, viib see protsess gruppides osalejaid üksteisele palju lähemale.

Seejärel tehakse kindlaks lahendused, mida osalejad oma kultuurides välja mõtlesid, ning hinnatakse neid organisatsiooni kultuuriga võrreldes.

Viimaseks sammuks on välja selgitada viisid, kuidas oleks võimalik neid lahendusi rakendada igapäevaelus, et toetada organisatsiooni väärtusi.



**Ajakulu:** lähtuvalt püstitatud eesmärkidest, minimaalselt 1 kuni 1,5 tundi simulatsiooniks ja 0,5 – 2 tundi kokkuvõteteks ja analüüsiks.

**Osalejate arv:** minimaalselt 12 osalejat, parimad tulemused saavutatakse 18 – 35 inimese grupis. Eritingimustel saab simulatsiooni läbi viia kuni 300 inimesega.

**Kasutegurid organisatsioonile:** mängu on erinevad organisatsioonid kasutanud näiteks kultuuriliste erinevuste positiivsete külgede esiletoomiseks, töötajate ettevalmistamiseks pikemate välislähetuste puhul, abivahendina töötajate kohanemisel ettevõtete ühinemiste korral, konfliktijuhtimise diskussiooni tekitamiseks või ka julgustamaks diskussiooni gruppide vahel, kes ei ole seni mingil põhjusel koostööd suutnud või osanud teha.





Lined writing area with horizontal lines for text entry.











Lined page for writing with 26 horizontal lines.

